Carrera:
Licenciatura en Ciencias y Técnicas de la Comunicación.

Materia:
Comunicación en las Organizaciones

Título del Trabajo:
Matriz Comparativa de Bimbo

Profesora:
Ariana Vázquez García

Alumnos:
Ángel Arias Vallejo.

Octavo Cuatrimestre

Febrero de 2026

Introducción

El comportamiento organizacional es el conjunto de conductas que se manifiestan en la vida cotidiana de una empresa y que pueden ser observadas, analizadas e interpretadas desde diferentes perspectivas teóricas.

Comprender estas teorías es fundamental para el profesional de la comunicación, ya que le permite identificar qué modelo está presente en una organización y proponer estrategias que mejoren las condiciones laborales y el clima organizacional.

La Escuela Clásica del Comportamiento Organizacional y la Teoría Humanista de la Comunicación. Ambas surgieron en contextos históricos distintos y parten de concepciones radicalmente diferentes sobre la naturaleza del trabajador, el papel de la comunicación y el concepto de productividad.

A través de seis categorías de análisis explicación teórica, representantes, productividad laboral, formas de comunicación, cosmovisión del ser humano, y ventajas y desventajas, se busca establecer un panorama claro y útil que sirva como herramienta de referencia para el análisis organizacional. Además, se incluye un ejemplo práctico con la empresa Grupo Bimbo, cuya filosofía organizacional permite identificar los elementos de alguna de las teorías revisadas en un contexto real y reconocido a nivel mundial.

Matriz Comparativa: Escuela Clásica vs. Teoría Humanista

Categoría	Escuela Clásica	Teoría Humanista
1. Explicación de cada teoría	Surgió al final de la Segunda Revolución Industrial. Sus fundadores, todos ingenieros, aplicaron el método científico a las organizaciones para maximizar la productividad industrial. Se centra en la estructura organizacional, la sistematización de procesos, la especialización del trabajo y el control jerárquico. El trabajador es visto como un recurso productivo que debe ser administrado con precisión para alcanzar los objetivos empresariales. Principales representantes: Frederick Taylor (administración científica), Henry Ford (producción en cadena) y Henri Fayol (principios administrativos).	Surgió a principios del siglo XX como una antítesis a la escuela clásica. Se centra en el ser humano como individuo con emociones, actitudes y necesidades propias que influyen directamente en la productividad. Plantea que las relaciones humanas dentro de la organización son determinantes para el rendimiento laboral. Propone estructuras organizacionales más flexibles, participativas y con comunicación horizontal. Principales representantes: Elton Mayo, Kurt Lewin y Rensis Likert.
Representantes	Frederick Winslow Taylor: Padre de la administración científica. Propuso la división del trabajo, la estandarización de tiempos y movimientos, y la selección científica del personal. Henry Ford: Introdujo la producción en cadena (fordismo), la especialización extrema y la producción masiva para aumentar la eficiencia. Henri Fayol: Formuló los 14 principios de la administración (división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, centralización, entre otros).	Elton Mayo: Realizó los famosos estudios de Hawthorne, demostrando que la atención y el reconocimiento al trabajador aumentan la productividad más que los incentivos económicos o castigos. Kurt Lewin: Estudió la dinámica de grupos, los estilos de liderazgo y la resistencia al cambio dentro de las organizaciones. Rensis Likert: Desarrolló modelos de gestión participativa y escalas para medir actitudes y clima organizacional.
Concepto de productividad laboral	La productividad es el objetivo supremo de la organización. Se alcanza mediante la especialización, la estandarización de procesos y el control estricto del comportamiento del trabajador. El rendimiento se mide en términos cuantitativos: unidades producidas, tiempos de ejecución y cumplimiento de metas. Los incentivos económicos (salario justo) y la disciplina son los principales motivadores. El interés individual del trabajador está supeditado al bien común de la organización.	La productividad es consecuencia del bienestar del trabajador. Si el empleado se siente valorado, integrado y reconocido, producirá más y con mayor calidad. El rendimiento no solo depende de métodos y estructuras, sino del clima laboral, las relaciones interpersonales y la satisfacción de necesidades emocionales y sociales. La motivación intrínseca, el sentido de pertenencia y la participación en decisiones son claves para elevar la productividad.
4. Formas de comunicación	La comunicación es predominantemente vertical y descendente: las órdenes e instrucciones emanan desde la cúpula directiva hacia los niveles inferiores (cadena escalar).	La comunicación es horizontal y bidireccional. Se promueve el diálogo abierto entre todos los niveles de la organización, incluyendo la retroalimentación de abajo hacia arriba.

Categoría	Escuela Clásica	Teoría Humanista
	No se fomenta la retroalimentación ni el diálogo. El trabajador recibe instrucciones y debe ejecutarlas sin cuestionarlas. La comunicación horizontal entre pares es escasa o nula. El canal formal y oficial es el único reconocido. La iniciativa del trabajador debe canalizarse siempre a través del jefe inmediato, nunca saltando jerarquías.	Se valoran los canales informales, las reuniones de equipo, las entrevistas y la escucha activa. El trabajador tiene voz y su opinión es considerada en la toma de decisiones. El flujo de información es más rico y complejo, integrando aspectos emocionales, actitudinales y relacionales que van más allá del simple mensaje de tarea.
5. Cosmovisión del ser humano	El trabajador es concebido como un recurso productivo más, comparable a la maquinaria o el capital. Sus emociones, vida personal y relaciones sociales no son relevantes para la organización. Se asume que el ser humano es racional y responde únicamente a incentivos económicos y castigos. Necesita ser controlado, supervisado y dirigido constantemente para que cumpla con sus funciones. La persona es intercambiable: si no cumple con los estándares, puede ser sustituida por otra que sí lo haga.	El trabajador es reconocido como un ser integral con emociones, necesidades sociales, expectativas y vida fuera del trabajo. Todos estos aspectos influyen en su desempeño laboral. Se asume que el ser humano tiene capacidad de automotivación cuando se le da reconocimiento, confianza y participación. No necesita ser controlado en todo momento si se siente parte de la organización. La persona es única e irremplazable en su dimensión humana; su bienestar es un valor en sí mismo y no solo un medio para la productividad.
6. Ventajas y desventajas	VENTAJAS: Procesos claros, ordenados y estandarizados que facilitan la supervisión. Alta eficiencia en tareas repetitivas y de producción masiva. Estructura jerárquica definida que reduce ambigüedades de mando. Permite la especialización profunda del personal en sus funciones. DESVENTAJAS: Genera desmotivación, alienación y alta rotación de personal. Ignora las necesidades emocionales y sociales del trabajador. Limita la creatividad, la iniciativa y la innovación. Puede crear un clima laboral rígido, tenso y poco colaborativo. La comunicación unidireccional impide detectar problemas a tiempo.	VENTAJAS: Mejora el clima organizacional y reduce la rotación de personal. Fomenta la creatividad, la participación y el compromiso del empleado. La comunicación horizontal reduce conflictos y mejora la toma de decisiones. Potencia el trabajo en equipo y la integración social. DESVENTAJAS: Puede derivar en pérdida de autoridad y dificultades para mantener disciplina. La toma de decisiones participativa puede ser más lenta. En organizaciones muy grandes, la comunicación horizontal puede volverse caótica. Requiere líderes con alta inteligencia emocional y habilidades interpersonales. Puede subestimarse la importancia de la estructura y los procesos formales.

Caso de Estudio: Grupo Bimbo desde la Perspectiva de la Teoría Humanista

Perfil de la Empresa

Grupo Bimbo fue fundado en México en 1945. Hoy en día, es la panificadora más grande del mundo y opera en 33 países. La empresa destaca por su cultura organizacional, que se basa en valorar y respetar a sus colaboradores. Grupo Bimbo tiene más de 145,000 empleados en todo el mundo.

Filosofía Organizacional

La misión de Grupo Bimbo es alimentar y servir a las comunidades donde opera. La visión de la empresa es ser una compañía rentable, pero también profundamente humana. Los valores de Grupo Bimbo son:

La persona es el centro de todas las decisiones
Promoción de la honestidad

Trabajo colaborativo

Excelencia en cada proceso

Enfoque Humanista en Grupo Bimbo

En Grupo Bimbo, la persona es el propósito principal. La empresa reconoce que los empleados son el eje estratégico de la organización, no solo una herramienta productiva. La comunicación abierta es fundamental en la empresa. Se fomenta el diálogo continuo a través de encuestas de clima laboral y se crean espacios para que los empleados expresen ideas y sugerencias.

El desarrollo integral del personal es muy importante en Grupo Bimbo. La empresa entiende que el bienestar físico y emocional de los empleados impacta directamente en su desempeño y productividad. El liderazgo en la empresa se basa en el reconocimiento y la retroalimentación constructiva, en lugar de sanciones.

La Teoría Humanista es muy diferente a la Escuela Clásica. La Escuela Clásica se centraba en la estructura y la jerarquía, pero limitaba la creatividad de los empleados. La Teoría Humanista, por otro lado, demuestra que el rendimiento surge de relaciones humanas positivas. La comunicación organizacional es fundamental en esta teoría, ya que cada mensaje que se envía dentro de la empresa transmite la forma en que se valora a las personas.

Conclusión

El enfoque humanista de Grupo Bimbo no solo es éticamente correcto, sino también estratégico. Este enfoque fomenta el compromiso de los empleados, retiene el talento y garantiza la sostenibilidad a largo plazo.

Referencia

UNID. (2026). *Caso práctico: Grupo Bimbo y la Teoría Humanista* [Material de estudio]. Sistema de Aprendizaje NEOLMS.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración (7ª ed.). McGraw-Hill.
Collado, C. F. (2002). La comunicación en las organizaciones (2ª ed.). Trillas.

Gordon, J. R. (1997). Comportamiento organizacional (5ª ed.). Prentice-Hall.

Grupo Bimbo. (2024). Nuestros valores y cultura. https://www.grupobimbo.com

Newstrom, J. W. (2006). Comportamiento humano en el trabajo (12ª ed.). McGraw-Hill.